

Vergaderjaar 2011–2012

**33 327**

## **Wijziging van verschillende wetten in verband met de vereenvoudiging van de uitvoering van deze wetten door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (Wet vereenvoudiging regelingen UWV)**

**Nr. 3**

### **MEMORIE VAN TOELICHTING**

#### **A. Algemeen deel**

##### **1. Aanleiding**

De regering streeft naar een overheid die alleen doet wat ze moet doen, zo dicht mogelijk bij mensen<sup>1</sup>. Beleid zal zich minder moeten gaan richten op het maken van gedetailleerde regels en voorschriften, en meer op het creëren van een omgeving waarin anderen zich aangesproken en gestimuleerd voelen om zelf met oplossingen te komen voor maatschappelijke vraagstukken. De overheid beperkt de dienstverlening tot het noodzakelijke. Door regelgeving minder complex te maken, zijn efficiëntere oplossingen mogelijk en kan er ook beter gehandhaafd worden. In de uitvoering kunnen aanzienlijke stappen gezet worden door de werkwijzen bij de tijd te brengen met behulp van moderne ICT-toepassingen en intensiever gebruik van automatische gegevensbestanden.

De brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) van 14 maart 2011<sup>2</sup> beschrijft de invulling van de hoofdlijnen van de taakstelling voor het domein van SZW van € 288 miljoen. Voor het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) is een algemene taakstelling opgenomen van € 221 miljoen. Samen met de taakstelling van € 78 miljoen die is opgelegd door de vorige regering resulteert dit in een algemene taakstelling voor het UWV van € 299 miljoen in de uitvoeringskosten, te realiseren in de periode 2012–2015. Voor het onderdeel vereenvoudiging van wet- en regelgeving is een streefbedrag voorzien van € 50 miljoen. In een algemeen overleg op 6 en 28 april 2011 is deze brief met de Tweede Kamer besproken.

Dit wetsvoorstel bevat de uitwerking van vereenvoudigingsvoorstellen voor wet- en regelgeving op het terrein van het UWV. Het betreft een samenhangend pakket dat regels en uitvoeringsvoorschriften schrapt of aanpast en daarmee de uitkeringsvaststelling faciliteert. Daarnaast bevat dit wetsvoorstel een aantal op zich zelf staande voorstellen. Daarmee wordt een substantiële bijdrage geleverd aan de bezuinigingsopgave waar het UWV voor staat.

<sup>1</sup> Regeerakkoord, Kamerstukken II 2010/11, 32 417, nr. 15.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2010/11, 32 500 XV, nr. 75.

## **2. Hoofdlijnen**

### *2.1. Aanleiding en probleemstelling*

Het probleem dat bij dit wetsvoorstel centraal staat is de complexiteit van een aantal door het UWV uitgevoerde regelingen. Het proces van vaststelling van uitkeringen gaat gepaard met het opvragen en verwerken van gegevens van werkgevers en werknemers. Het opvragen van gegevens hangt mede samen met het feit dat in de huidige situatie niet optimaal gebruik gemaakt kan worden van gegevens uit de polisadministratie. Dit geheel leidt tot een relatief ingewikkeld uitvoeringsproces en het werkt kostenverhogend. Behalve op de uitvoeringsorganisatie heeft dit uiteraard ook zijn weerslag op de werknemers en op werkgevers, die in veel gevallen – aanvullende – gegevens moeten aanleveren. Ook kan complexe regelgeving leiden tot onduidelijkheid. De voorlichtingstaak van het UWV wordt hierdoor moeilijker.

Ook vormen specifieke regelingen voor specifieke doelgroepen of situaties een bron van complexiteit. In sommige gevallen vragen dergelijke regelingen meer uitvoeringscapaciteit dan nodig zou zijn in een situatie waarin de basisregels toegepast zouden worden.

### *2.2. Doel*

Het doel van het wetsvoorstel is vereenvoudiging van wet- en regelgeving, in het belang van meer doelmatigheid, een grotere inzichtelijkheid van de regelgeving en vermindering van uitvoeringskosten voor de overheid en de administratieve lasten voor werkgevers en werknemers. De aanpassingen worden primair ingegeven door uitvoeringstechnische overwegingen. Door wet- en regelgeving te vereenvoudigen kan een additionele besparing in de uitvoeringskosten worden gerealiseerd, die met louter efficiencymaatregelen niet kan worden bereikt. Daarbij is ernaar gestreefd de effecten op de uitkeringen zo klein mogelijk te houden. Het is echter niet mogelijk om materiële wijzigingen helemaal uit te sluiten.

In dit kader streeft de regering niet naar besparingen op de uitkeringslasten. Wel geldt als randvoorwaarde dat de uitwerking van al deze maatregelen per saldo niet mag leiden tot hogere uitkeringslasten. Per maatregel kan overigens wel sprake zijn van enige stijging of daling van de uitkeringslasten. De regering acht dit onvermijdelijk en is van mening dat het totale pakket voldoet aan de randvoorwaarde.

### *2.3. Rechtvaardiging overheidsinterventie*

De financiële kaders die door de regering voor het SZW-domein zijn gekozen maken het nodig om tot een efficiëntere en goedkopere uitvoeringsorganisatie te komen. Dit kan niet uitsluitend gedaan worden door efficiencymaatregelen bij de uitvoeringsorganen. Aanpassing van wetgeving kan ook een bijdrage leveren aan een efficiëntere uitvoering.

### *2.4. Instrumentkeuze*

Het instrument dat wordt ingezet is aanpassing van wetgeving in de Werkloosheidswet (WW) en Ziektewet (ZW), om de uitkeringsvaststelling beter te doen aansluiten bij de gegevens die in de polisadministratie voorhanden zijn. Materieel is de betekenis van de aanpassingen in de wetgeving beperkt. Het belang is eerder uitvoeringstechnisch: het UWV kan het proces van uitkeringsvaststelling efficiënter inrichten en verdergaand automatiseren, waardoor de uitvoeringskosten dalen.

Voorts heeft de regering een aantal speciale regelingen in de WW bezien tegen het licht van de doelstelling van vereenvoudiging. Het betreft

faciliteiten voor specifieke groepen of situaties. Dit leidt tot voorstellen om enkele regelingen te vereenvoudigen of gericht in te zetten.

### *2.5. Gevolgenbeoordeling*

Voor burgers en bedrijven betekenen de voorstellen dat hen minder vaak gevraagd wordt, gegevens aan te leveren. WW-aanvragen zullen plaatsvinden via een elektronisch aanvraagformulier. Dit is overigens nu ook al bij het merendeel van de aanvragen het geval. De effecten op de uitkeringen van de nieuwe manier van uitkeringsvaststelling zijn klein. Als gevolg van de nieuwe uitkeringsvaststelling wordt met een zeer lichte verhoging van de uitkeringslasten ZW en WW rekening gehouden. In totaal zorgt het wetsvoorstel voor een lichte daling van de uitkeringslasten. Aanpassingen in enkele speciale regelingen in de WW kunnen ten opzichte van de bestaande situatie grotere verschillen opleveren. In hoofdstuk 3 wordt hier per voorstel op ingegaan. De wijzigingen betreffen nieuwe gevallen.

### *2.6. Betrokkenen*

De maatregelen zijn tot stand gekomen op basis van ervaringen en voorstellen van uit de uitvoering binnen het UWV en uitgewerkt in nauw overleg met het UWV. Daarbij zijn ook de uitkomsten van het algemeen overleg met de commissie SZW van de Tweede Kamer op 6 en 28 april 2011 betrokken.

## **3. Toelichting per voorstel**

### *3.1. Uitkeringsvaststelling WW alsmede ZW en Wazo*

Het voorstel uitkeringsvaststelling bestaat uit vier delen. Dit geheel van voorstellen faciliteert het UWV om de uitkeringsvaststelling zo veel mogelijk te baseren op de gegevens uit de polisadministratie. Enkele begrippen en criteria worden geherformuleerd zodat ze beter aansluiten bij de beschikbare gegevens. Dit stelt het UWV in staat om de polisadministratie intensiever te gebruiken bij het bepalen van recht, hoogte en duur van de uitkering, in combinatie met verificatie door de aanvrager en controle door het UWV.

#### *3.1.1. Uitkeringsvaststelling WW: verloonde arbeidsuren*

##### *Huidige regeling*

Voor beoordeling van het recht op WW moet het UWV onder meer vaststellen of de werknemer een relevant arbeidsurenverlies heeft geleden alsmede zijn recht op onverminderde loondoorbetaling over de verloren uren. Van een relevant arbeidsurenverlies is sprake als een werknemer ten minste vijf of tenminste de helft van zijn arbeidsuren heeft verloren<sup>1</sup>. Hiertoe wordt op dit moment het (eventuele) aantal arbeidsuren dat een werknemer in een kalenderweek werkt vergeleken met het gemiddelde aantal arbeidsuren dat hij in de 26 kalenderweken voorafgaande aan die kalenderweek heeft gewerkt (GAA). Het verschil tussen het GAA en het (eventuele) resterende aantal arbeidsuren bepaalt de omvang van het arbeidsurenverlies.

Voorbeeld: Een werknemer gaat minder uren werken met ingang van 1 oktober. Deze werknemer heeft in de 26 kalenderweken voorafgaand aan 1 oktober gemiddeld 40 uur per kalenderweek gewerkt. Dat betekent dat het GAA 40 is. Betrokkene blijft na 1 oktober 25 uur per kalenderweek werken. Zijn arbeidsurenverlies is dan 15, namelijk het GAA (= 40) minus het resterende aantal arbeidsuren (= 25).

---

<sup>1</sup> Bij een gemiddeld aantal arbeidsuren van minder dan 10 uur is een verlies van de helft van dit aantal voldoende.

### *Aanleiding tot deregulering*

Bij bovenstaande beoordeling wordt uitgegaan van het aantal *gewerkte* arbeidsuren. Het aantal *gewerkte* arbeidsuren wordt echter niet in de polisadministratie geregistreerd. Dit gegeven moet daarom apart worden uitgevraagd bij de werknemer. De polisadministratie registreert wel het aantal *verloonde* arbeidsuren.

### *Voorgestelde regeling*

Het voorstel is om een definitie van «arbeidsuren» op te nemen in artikel 1 van de WW. Onder «arbeidsuren» worden verstaan de uren waarover een werknemer loon heeft ontvangen. Dit komt overeen met het begrip «verloonde arbeidsuren» in de polisadministratie. Het kan zich echter voordoen dat een werknemer zijn loon nog niet heeft ontvangen op het moment dat hij een WW-uitkering aanvraagt. Zo kan het voorkomen dat een werknemer zijn loon over januari pas een paar maanden later ontvangt. Als deze werknemer bijvoorbeeld op 31 januari wordt ontslagen en de volgende dag een uitkering aanvraagt, dan is nog niet in de polisadministratie opgenomen dat de werknemer verloonde arbeidsuren had in januari. Zonder nadere voorziening zou daarom sprake zijn van arbeidsurenverlies op 1 januari, terwijl daarvan feitelijk pas sprake is op 1 februari. Daarom wordt ook een uur waarover een werknemer recht heeft op inkomen uit arbeid, aangemerkt als een arbeidsuur. Dit is een voorzetting van het huidige beleid. Daarnaast zal bij ministeriële regeling worden geregeld dat een aantal andere uren worden gelijkgesteld met arbeidsuren, ook al heeft de werknemer over die uren geen loon ontvangen én geen recht op loon. Dit zijn situaties waarbij het onwenselijk is dat arbeidsurenverlies intreedt omdat de werknemer uit een andere bron inkomsten ontvangt die dienen ter compensatie van het loon. Een voorbeeld is de situatie dat een werknemer minder heeft gewerkt als gevolg van een regeling tot toepassing van een kortere dan de normale werktijd. De uren waarin de werknemer niet heeft gewerkt, zullen worden aangemerkt als arbeidsuren, zodat geen arbeidsurenverlies intreedt.

Het voorgaande brengt mee dat de huidige voorwaarde dat van werkloosheid pas sprake kan zijn als de werknemer geen recht meer heeft op onverminderde loondoorbetaling over de verloren arbeidsuren, kan vervallen. Deze eis is immers opgesloten in de definitie van «arbeidsuren». Immers, van een arbeidsuur is sprake als een werknemer loon heeft ontvangen of recht heeft op loon.

Deze wijziging heeft geen gevolgen voor de omvang van het GAA en dus ook niet voor de omvang van het arbeidsurenverlies. De wijziging brengt wel mee dat de uitvraag bij de werknemer kan worden beperkt, omdat de uren waarover een werknemer loon heeft ontvangen zoveel als mogelijk is uit de polisadministratie kunnen worden gehaald. Daarin zijn ze opgenomen onder de rubriek «verloonde arbeidsuren». Zodoende kunnen de administratieve lasten en uitvoeringskosten dalen.

Een en ander brengt mee dat lagere regelgeving moet worden aangepast. Bepaalde uren waarin niet is gewerkt worden, als eerder gezegd, gelijkgesteld met gewerkte uren<sup>1</sup>. Dit betreft onder meer uren waarvoor een regeling van werktijdverkorting gold. Deze regeling zal blijven gelden, met dien verstande dat de formulering van de bepalingen wordt aangepast aan de definitie van «arbeidsuur».

Vanuit het oogpunt van eenvoud en uniformiteit wordt de omschrijving van het begrip «arbeidsuren» ook van toepassing op andere wetsartikelen. Het gaat dan om de artikelen die betrekking hebben op de referte-eis en de vaststelling van het recht op uitkering in verband met – gedeeltelijke – werkhervatting.

---

<sup>1</sup> Regeling gelijkstelling niet gewerkte met gewerkte uren.

Deze wijziging wordt ook doorgevoerd in de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA).

#### *Gevolgen voor de uitkering*

Dit voorstel heeft geen gevolgen voor het recht op en de hoogte en duur van de WW-uitkering, behalve in de volgende twee situaties. De eerste betreft de situatie dat een werknemer (tegen betaling) heeft overgewerkt. Op dit moment blijven deze overwerkuren bij de vaststelling van het GAA buiten beschouwing. Dat wijzigt met dit voorstel. Dit kan leiden tot een gering aantal extra uitkeringen van kleine omvang. De tweede heeft betrekking op de situatie dat een werknemer op non-actief is gesteld. Onder de huidige regelgeving wordt voor het bepalen van het GAA gekeken naar het moment waarop sprake is van arbeidsurenverlies. Het moment van arbeidsurenverlies valt dus samen met het moment dat de werknemer niet meer werkt, dus ingangsdatum van de non-actiefstelling. Dit wijzigt met dit voorstel. Het moment van arbeidsurenverlies ligt dan niet langer meer op het moment waarop de werknemer op non-actief wordt gesteld, maar wordt verschoven naar het moment waarop de werkgever geen loon meer betaalt. Het is dus in deze situatie niet meer van belang om te bepalen vanaf welk moment de werknemer niet meer werkzaam is (dan wel de periode van non-actiefstelling begint).

#### *Administratieve lasten voor burgers en bedrijven*

Het voorstel leidt ertoe dat het UWV bij de beoordeling van het recht op WW-uitkering minder gegevens behoeft uit te vragen bij werknemers. Dit betekent voor werknemers en het UWV een administratieve lastenverlichting.

### *3.1.2. Uitkeringsvaststelling WW: aanpassing arbeidsverledeneis*

#### *Huidige regeling*

Om in aanmerking te komen voor een WW-uitkering met een duur van meer dan 3 maanden wordt gekeken naar de kalenderjaren voorafgaand aan de werkloosheid (het arbeidsverleden). Een kalenderjaar telt mee voor het arbeidsverleden als de werknemer in dat kalenderjaar over minimaal 52 dagen loon (SV-dagen) heeft ontvangen.

#### *Aanleiding tot deregulering*

Deze zogenaamde SV-dagen moet de werkgever aangeven bij de loonaangifte en worden daarna opgenomen in de polisadministratie. Deze informatie is alleen relevant voor het vaststellen van de duur van het arbeidsverleden. Werkgevers hebben herhaaldelijk gepleit voor afschaffing van de SV-dagen.

#### *Voorgestelde regeling*

Een kalenderjaar telt in dit voorstel mee voor het arbeidsverleden als de werknemer in dat kalenderjaar minimaal 208 arbeidsuren heeft gehad. Hiervoor is reeds besproken wat onder een «arbeidsuur» wordt verstaan. De arbeidsverledeneis geeft invulling aan het opbouwkarakter van de WW. Voor een langer durende uitkering dan 3 maanden is een voldoende binding met het arbeidsproces vereist. De huidige voorwaarde van ten minste 52 SV-dagen is het uitgangspunt geweest bij de voorgestelde regeling. Het getal 52 is daartoe vermenigvuldigd met 4, omdat er dan sprake is van een dienstbetrekking met enig substantiële omvang. Een kalenderjaar telt dus mee voor het arbeidsverleden voor een werknemer als hij ten minste 208 arbeidsuren heeft in dat kalenderjaar. Daarbij is niet vereist dat die 208 arbeidsuren over ten minste 52 werkdagen zijn verspreid. Ook een dienstverband van 8 uur op 26 dagen – of andere varianten die uitkomen op totaal 208 arbeidsuren – is voldoende om het kalenderjaar mee te laten tellen voor het arbeidsverleden.

Om dit te verduidelijken kan het voorbeeld dienen van werknemer A die in jaar t op 50 dagen steeds 8 uur heeft gewerkt. In totaal heeft deze persoon over 400 uur loon ontvangen. In de huidige regeling voldoet hij niet aan de eis van 52 dagen. Jaar t telt dus niet mee voor het arbeidsverleden. Werknemer B heeft op 100 dagen steeds 4 uur gewerkt. In totaal heeft hij dus ook over 400 uur loon ontvangen. Hij voldoet wel aan de eis van 52 dagen. Jaar t telt voor hem dus wel mee. In de nieuwe situatie worden a en b gelijk behandeld. Met 400 arbeidsurenvoldoen zij beiden aan het criterium van de genoemde 208 uur. Deze wijziging wordt ook doorgevoerd in de Wet WIA.

#### *Gevolgen voor de uitkering*

De wijziging van 52 SV-dagen per kalenderjaar in de eis dat de werknemer over minimaal 208 uren loon heeft ontvangen in een kalenderjaar, kan van invloed zijn op de duur van het arbeidsverleden en daarmee op de duur van de WW-uitkering. Voor deeltijders die minder dan 4 uur per week werken en daarmee niet aan de «208 arbeidsuren» per jaar komen, kan het betekenen dat de duur van de WW-uitkering korter zal zijn dan in de huidige situatie. Voor elk kalenderjaar dat niet meetelt voor het arbeidsverleden geldt dat de WW-uitkering een maand korter duurt of dat de werknemer niet voldoet aan de «4-uit-5-eis» en daarmee geen recht heeft op een WW-uitkering van langer dan 3 maanden. Daarnaast is er ook een groep werknemers die nu niet aan de eis van 52 SV-dagen voldoet, maar wel aan de eis van «208 arbeidsuren». Voor deze werknemers betekent deze wijziging dat – in tegenstelling tot de huidige situatie – kalenderjaren wel meetellen voor het arbeidsverleden en daarmee hebben deze werknemers dus recht op een langer durende WW-uitkering.

#### *Administratieve lasten voor burgers en bedrijven*

De werkgevers hoeven bij de loonaangifte niet meer het aantal SV-dagen van hun werknemers op te geven. Deze extra uitvraag kan hiermee vervallen. Dit betekent administratieve lastenverlichting voor werkgevers.

### *3.1.3. Uitkeringsvaststelling WW: bij referte-eis uitgaan van kalenderweken*

#### *Huidige regeling*

Om te bepalen of een werknemer recht heeft op een WW-uitkering moet het UWV beoordelen of wordt voldaan aan de zogenaamde referte-eis. Deze referte-eis houdt in dat de werknemer in de 36 weken onmiddellijk voorafgaand aan de eerste dag van werkloosheid in ten minste 26 weken heeft gewerkt. Als de eerste WW-dag van betrokkene op een donderdag valt, betekent dat in deze situatie gekeken moet worden of deze werknemer in de 36 weken daarvoor arbeid heeft verricht. In dit voorbeeld betreft het «gebroken» weken die lopen van donderdag tot en met woensdag.

#### *Aanleiding tot deregulering*

Bij een werknemer die per week wisselende uren werkt, moet bij de beoordeling van het recht op WW precies worden nagevraagd op welke dagen hij in die periode van 36 weken voorafgaand aan zijn eerste WW-dag heeft gewerkt. Dit leidt tot extra gegevensuitvraag bij de werknemer en/of de werkgever.

#### *Voorgestelde regeling*

Voorstel is om bij de bepaling van de wekeneis niet langer uit te gaan van weken maar van *kalenderweken*. Dit betekent dat in alle gevallen de referteperiode eindigt op de zondag voorafgaand aan de eerste WW-dag. Hantering van kalenderweken heeft als voordeel dat het UWV alleen de

gegevens per kalenderweek nodig heeft en niet meer per dag. Deze wijziging zal materieel geen gevolgen hebben voor het recht op uitkering.

Deze wijziging wordt ook doorgevoerd in de Wet WIA.

#### *Gevolgen voor de uitkeringen*

Er zijn geen gevolgen voor de uitkeringen.

#### *Administratieve lasten voor burgers en bedrijven*

Het voorstel leidt ertoe dat het UWV bij de beoordeling van het recht op WW-uitkering minder gegevens behoeft uit te vragen bij werknemers en werkgevers. Dit betekent voor werknemers, werkgevers en het UWV een administratieve lastenverlichting.

### *3.1.4. Aanpassing dagloonregels WW/ZW/Wazo*

#### *Huidige regeling*

Onderdeel van de uitkeringsvaststelling is vaststelling van de hoogte van de uitkering met behulp van het dagloon van de verzekerde. Het dagloon is gebaseerd op het SV-loon dat de verzekerde heeft genoten in de referteperiode, voorafgaande aan het intreden van de verzekerde gebeurtenis (ziekte, werkloosheid, zwangerschap). De hoofdregel voor de dagloonvaststelling is opgenomen in de verschillende socialeverzekeringswetten. In het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen<sup>1</sup> zijn nadere regels vastgesteld.

De referteperiode is in de meeste gevallen een jaar, eindigend op de laatste dag van het aangiftetijdvak (een maand of vier weken) voorafgaande aan de verzekerde gebeurtenis. In dat jaar wordt voor de WW en de ZW de laatste dienstbetrekking meegenomen, alsmede eerdere dienstbetrekkingen naar de mate waarin de laatste dienstbetrekking daarvoor in de plaats is gekomen. Deze beoordeling van de mate waarin de laatste dienstbetrekking in de plaats is gekomen van de eerdere dient door het UWV met de hand gedaan te worden. Voor ziekengeld op grond van de no-riskpolis, de compensatieregeling voor werknemers van 55 jaar en ouder, de uitkering wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden in de WW, de uitkering wegens werktijdverkorting op grond van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA 1945) en uitkering wegens zwangerschap en bevallingsverlof op grond van de Wet arbeid en zorg (Wazo) geldt een kortere referteperiode, namelijk het laatste aangiftetijdvak.

#### *Aanleiding tot deregulering*

De gegevens over het loon in de referteperiode worden ontleend aan de polisadministratie. Op het moment waarop de verzekerde de uitkering aanvraagt, zijn de gegevens van het laatste benodigde aangiftetijdvak nog niet altijd opgenomen in de polisadministratie. Het UWV kan de aanvraag dan pas afhandelen zodra de gegevens via de loonaangifte alsnog in de polisadministratie zijn opgenomen, dan wel na navraag bij de werkgever of bij de werknemer. Dit betekent een vertraging in de beslissing. Voorts is het berekenen van het dagloon op basis van alle dienstbetrekkingen in de referteperiode gecompliceerd en niet volledig te automatiseren. Dit speelt in geval van meerdere opeenvolgende of overlappende dienstbetrekkingen, in het bijzonder bij variaties in de omvang. Bij aanvragen op grond van de Wet WIA of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) speelt dit niet omdat men niet arbeidsongeschikt wordt uit een bepaalde dienstbetrekking. Dit in tegenstelling tot de WW, waarbij men werkloos wordt uit een bepaalde dienstbetrekking.

---

<sup>1</sup> Besluit van 8 oktober 2005, Stb. 546.

### *Voorgestelde regeling*

De referentieperiode voor dagloonberekening wordt vastgesteld met toepassing van «t-1»: het laatste aangiftetijdvak (t) voorafgaande aan het intreden van de verzekerde gebeurtenis wordt buiten beschouwing gelaten. Het referentiejaar schuift daarmee een tijdvak terug en vangt dus een tijdvak eerder aan.

Voorts wordt het dagloon voor de WW, de ZW en de Wazo gebaseerd op het loon in de referentieperiode uit de laatste dienstbetrekking met de werkgever waarbij de werknemer in dienst was op het moment van intreden van de verzekerde gebeurtenis. Indien deze dienstbetrekking een kortere periode beslaat dan een jaar dan wordt de referentieperiode gelijkgesteld met de duur van deze dienstbetrekking. Met eerdere dienstbetrekkingen behoeft niet langer door het UWV rekening gehouden te worden zodat ook de beoordeling in hoeverre de laatste dienstbetrekking hiervoor in de plaats is gekomen, vervalt. Ook wordt voorkomen dat eerdere dienstbetrekkingen, die mogelijk een hoger of lager salaris hadden, meetellen in het dagloon, waardoor de uitkering ten opzichte van de laatste dienstbetrekking onevenredig hoog of laag kan uitpakken. Om het UWV voldoende voorbereidingstijd te geven worden de nieuwe dagloonbepalingen op een nader te bepalen tijdstip in de eerste helft van 2013 van kracht.

Voor de Wet WIA en de WAO blijft de dagloonvaststelling op bovengenoemde punten ongewijzigd.

In het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen worden de bepalingen over vakantiebijslag en eenmalig periodiek salaris vereenvoudigd.

De dagloongarantie WW in het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen voor werknemers die werk bij een andere werkgever aanvaarden en vervolgens binnen bepaalde termijn opnieuw werkloos worden, wordt gericht op de werknemers die het werk aanvaarden vanuit werkloosheid. Bij deze werknemers kan het UWV het dagloon van de nieuwe uitkering afzetten tegenover het dagloon van de eerste werkloosheidsuitkering en eventueel de tweede werkloosheidsuitkering vaststellen op het dagloon van de eerste werkloosheid. Bij werknemers die van werk naar werk gaan en daarna werkloos worden, is er geen eerder vastgesteld uitkeringsrecht en zou het UWV alsnog moeten vaststellen of de werknemer recht op uitkering zou hebben gehad als hij werkloos zou zijn geworden en wat het dagloon van die uitkering geweest zou zijn. Deze beoordeling is uitvoeringstechnisch bewerkelijk. Daarnaast ligt het bieden van een dagloongarantie in dit geval minder voor de hand. Iemand die vanuit werkloosheid solliciteert is in een moeilijker positie dan een werknemer die van werk naar werk gaat en komt eerder in aanmerking voor een stimulans om lager betaald werk te aanvaarden. Voor iemand die van werk naar werk overstapt zal de hoogte van het dagloon bij eventuele werkloosheid voor de werknemer minder belangrijk zijn dan de kwaliteit van de nieuwe baan zelf.

### *Gevolgen voor de uitkeringen*

De wijzigingen in de dagloonvaststelling leiden per saldo niet tot hogere of lagere daglonen. Het alleen meenemen van het loon uit de laatste dienstbetrekking kan op individueel niveau ten opzichte van de huidige systematiek tot andere uitkomsten leiden, zowel hoger als lager. Dit laat zich verklaren door de keuze voor een ander uitgangspunt. Nu wordt het dagloon berekend op basis van alle opeenvolgende dienstbetrekkingen in het referentiejaar. In de voorgestelde systematiek wordt aangesloten bij de laatste dienstbetrekking. In de nieuwe systematiek is de verhouding tussen het laatstverdiende loon en de uitkering duidelijk en passend bij



het loondervingskarakter van de WW en de ZW. Het betreft alleen nieuwe gevallen.

#### *Administratieve lasten voor burgers en bedrijven*

De wijzigingen leiden tot minder administratieve lasten bij werkgevers en werknemers. De uitvraag door het UWV als gevolg van ontoereikende informatie in de polisadministratie zal grotendeels vervallen. Dit betreft het opvragen van gegevens over het laatste aangiftetijdvak en gegevens over opgebouwde vakantietoeslag en opgebouwd extra periodiek salaris in de referentieperiode. Voor het overige hebben de wijzigingen geen gevolgen voor werkgevers. Slechts incidenteel kan het blijven voorkomen dat nog informatie wordt gevraagd bij de werkgever, als de informatie in de polisadministratie en van de werknemer niet toereikend is voor de dagloonvaststelling.

#### *3.1.5. Uitkeringsvaststelling: financiële gevolgen*

##### *Uitvoeringskosten*

Het gecombineerde voorstel leidt tot een structurele besparing van de uitvoeringskosten van in totaal € 44,1 miljoen vanaf 2015. De besparing is het gevolg van eenvoudigere regels en werkprocessen in combinatie met een automatisering van de uitkeringsvaststelling.

##### *Uitkeringslasten*

De overgang van gewerkte naar verloonde arbeidsuren heeft nauwelijks effect op de uitkeringslasten. De volgende onderdelen hebben wel effect op de uitkeringslasten:

De nieuwe arbeidsverledeneis betekent dat per saldo voor ongeveer 10 000 aanvragers minder dan voorheen een jaar mee zal tellen bij de bepaling van hun WW-recht. Ongeveer 1/3 hiervan zal dit merken omdat zij hun WW-recht volledig gebruiken. Dit resulteert in een besparing van ongeveer € 4 miljoen. Omdat de nieuwe arbeidsverledeneis per toekomstige tijd wordt ingevoerd zal de maatregel een lang ingroeipad hebben. De aanpassing van de dagloonregels heeft per saldo geen effect op de uitkeringslasten.

#### *3.2. Aanpassing fictieve opzegtermijn*

##### *Huidige regeling*

Als een dienstbetrekking eindigt zonder toepassing van de bij opzegging geldende termijn en de werknemer een ontslagvergoeding ontvangt, dan wordt (een deel) van deze vergoeding aangemerkt als loon over een (fictieve) opzegtermijn. De ingangsdatum van de WW-uitkering verschuift in dat geval tot na die termijn. Bij ontslagroute via het UWV of de kantonrechter geldt voor de fictieve opzegtermijn een forfaitaire aftrek van één maand. Als werkgever en werknemer de dienstbetrekking met wederzijds goedvinden beëindigen, geldt deze forfaitaire aftrek niet. Voor werknemers en werkgevers vormt dit een prikkel om niet op basis van wederzijds goedvinden uit elkaar te gaan, maar via de kantonrechter (om een maand WW te «winnen»), ook al is hier geen noodzaak toe.

##### *Aanleiding tot deregulering*

Met de beperking van de verwijtbaarheidstoets in de WW per 1 oktober 2006 is beoogd het aantal onnodige ontslagzaken terug te dringen. De evaluatie van deze maatregel wees uit dat het aantal pro forma ontslagprocedures tussen 2006 en 2008 aanzienlijk is afgenomen, maar minder dan was voorzien. De voorgestelde aanpassing van de fictieve opzegtermijn beoogt het aantal pro forma ontslagprocedures verder terug te dringen.

#### *Voorgestelde regeling*

De wijziging ziet op gelijktrekken van de fictieve opzegtermijn na een ontbindingsprocedure en na een beëindigingsovereenkomst. Met deze aanpassing vervalt de bekorting van de fictieve opzegtermijn na een ontbindingsprocedure, waardoor het minder aantrekkelijk wordt om voor ontbinding via de kantonrechter te kiezen indien men ook op basis van wederzijds goedvinden uit elkaar kan. De fictieve opzegtermijn wordt met dit voorstel in alle gevallen gelijk. Vanuit de WW bezien is er dan geen enkele reden meer voor een pro forma ontbindingsprocedure. Het aantal pro forma procedures zal hierdoor verder afnemen. De hier voorgestelde regeling is niet opgenomen in dit wetsvoorstel. Zoals toegelicht in paragraaf 3.1.1 wordt voorgesteld om een definitie van «arbeidsuren» op te nemen in artikel 1 van de WW. Tevens zal bij ministeriële regeling worden bepaald welke uren worden gelijkgesteld met een «arbeidsuur». Dit brengt met zich mee dat bepaalde leden van artikel 16 WW kunnen komen te vervallen en de inhoud ervan zal worden opgenomen in de ministeriële regeling. De hier beschreven wijziging maakt daar deel van uit.

#### *Uitvoeringskosten*

Het voorstel leidt tot minder uitvoeringskosten als gevolg van het verstrekken van minder uitkeringen en minder aanvragen per jaar. De besparing wordt geraamd op circa € 0,8 miljoen.

#### *Uitkeringslasten*

Het voorstel bespaart ongeveer € 6 miljoen op de uitkeringslasten. Dit is het gevolg van een latere en daardoor lagere instroom in de WW.

#### *Administratieve lasten voor burgers en bedrijven*

De administratieve lasten voor bedrijven die betrekking hebben op ontslagprocedures, zullen naar verwachting beperkt dalen vanwege vermindering van het aantal pro forma ontslagprocedures. Hetzelfde geldt voor de rechterlijke macht.

### *3.3. Doelgroep inkomstenverrekening (begrip langdurig werkloos)*

#### *Huidige regeling*

In juli 2009 zijn in het kader van «passende arbeid» de gevolgen van werkhervatting voor WW gerechtigden gewijzigd. WW-gerechtigden die langer dan een jaar werkloos zijn behouden hun WW-uitkering waarbij de nieuwe inkomsten uit arbeid voor 70% met de uitkering worden verrekend. Inkomstenverrekening voorkomt dat de werknemer een financieel nadeel lijdt door lager betaald werk te gaan verrichten. Weer aan het werk gaan levert ten opzichte van de WW-uitkering in dat geval altijd een financieel voordeel op. Inkomstenverrekening geldt als de WW-gerechtigde na 52 weken onafgebroken werkloosheid weer is gaan werken als werknemer. Deze bijzondere regeling voor langdurig werklozen neemt belemmeringen voor werkhervatting weg bij de WW-gerechtigde die al enige tijd niet meer actief is op de arbeidsmarkt en bevordert een bredere oriëntatie op werk, ook op een lager niveau. Belangrijk hierbij zijn de definitie van «langdurig werkloze» en het nadelig effect van inkomstenverrekening ten opzichte van de urenverrekeningsystematiek indien tegen een hoger loon wordt hervat dan waar de uitkering op is gebaseerd.

Een WW-gerechtigde is langdurig werkloos indien hij 52 weken onafgebroken werkloos is geweest. Hierbij worden onderbrekingen van het WW-recht (bijvoorbeeld door volledige werkhervatting of een andere oorzaak) die korter duren dan 4 weken, meegeteld bij de vaststelling van die 52 weken. Dit betekent dat personen die tijdens die 52 weken langere

tijd volledig aan het werk zijn niet als langdurig werkloos zijn te beschouwen.

#### *Aanleiding tot deregulering*

De huidige definitie van «langdurig werkloze» leidt in de uitvoeringspraktijk tot ongewenste effecten. Ook WW-gerechtigden die gedurende het eerste jaar bij herhaling tijdelijk en/of gedeeltelijk werk vinden vallen onder deze definitie. Bij werkhervatting na 52 weken werkloosheid wordt inkomstenverrekening toegepast wat bij deze groep in vele gevallen leidt tot een lager totaal inkomen (WW-uitkering + loon) in vergelijking met urenverrekeningssystematiek. In de praktijk blijkt dat WW-gerechtigden die in het eerste WW-jaar bij herhaling tijdelijk en/of gedeeltelijk werk vinden meestal – tijdelijk – werkzaam zijn in een baan van hetzelfde (opleidings- en inkomens-) niveau als de dienstbetrekking waaruit ze werkloos zijn geworden. Compensatie van financieel nadeel door verrekening van inkomen in plaats van urenverrekening is in dit geval niet nodig. Doel van de voorgestelde wijziging is om de inkomstenverrekening beter te richten op personen die voor werkhervatting zijn aangewezen op lager betaalde arbeid.

#### *Voorgestelde regeling*

De voorgestelde wijziging beoogt de inkomstenverrekening beter te richten op personen die voor werkhervatting zijn aangewezen op lager betaalde arbeid. Dit wordt bereikt door de definitie van «langdurig werkloze» aan te scherpen. In de huidige regeling wordt het inkomen verrekend – in plaats van de gewerkte uren – wanneer de WW-gerechtigde op het moment van werkhervatting gedurende ten minste 52 weken onafgebroken recht heeft gehad op uitkering en op dat moment volledig werkloos is. Hierbij worden perioden van onderbrekingen van het WW-recht die korter duren dan 4 weken meegeteld. Deze bepaling wordt zodanig aangepast dat naast de hiervoor genoemde voorwaarden tevens geldt dat op het moment dat betrokkene gaat werken hij 13 weken aaneengesloten volledig werkloos is geweest. Hiermee wordt bereikt dat WW-gerechtigden die regelmatig tijdelijk werk vinden niet meer in aanmerking komen voor inkomstenverrekening. Tevens wordt voorgesteld dat als eenmaal inkomstenverrekening is toegepast bij – tijdelijke – werkhervatting, dit ook zal worden toegepast bij elke volgende werkhervatting zolang het recht op WW duurt. De voorwaarde dat betrokkene op het moment dat hij het werk hervat 13 weken aaneengesloten volledig werkloos is geweest, vervalt in die situatie. Hiermee wordt voorkomen dat afwisselend inkomstenverrekening dan wel urenverrekening moet worden toegepast.

#### *Gevolgen voor de uitkeringen*

Voor WW-gerechtigden die – na een langdurige periode (minimaal 52 weken) volledig werkloos te zijn geweest – werk vinden, verandert er niets. De inkomsten uit deze nieuwe baan worden verrekend met de WW-uitkering. Voor WW-gerechtigden die bij herhaling tijdelijk werk vinden in het eerste WW-jaar blijft de hoogte en duur van de WW-uitkering ongewijzigd na afloop van dat jaar. De urenverrekeningssystematiek blijft voor deze groep WW-gerechtigden van toepassing. Er zullen minder mensen na het eerste WW-jaar in aanmerking komen voor inkomstenverrekening. Dit betreft met name de WW-gerechtigden die in de 13 weken voor het moment van werkhervatting – gedeeltelijk – hebben gewerkt.

#### *Uitvoeringskosten*

De voorgestelde aanpassing levert een besparing op bij de uitvoeringskosten van circa € 1 miljoen. Dat komt doordat de doelgroep waarvoor inkomstenverrekening dient plaats te vinden kleiner wordt.

#### *Uitkeringslasten*

Als gevolg van gerichtere toepassing van de inkomstenverrekening resulteert een besparing op de uitkeringslasten van ongeveer € 3 miljoen.

#### *Administratieve lasten voor burgers en bedrijven*

Dit voorstel heeft geen gevolgen voor de administratieve lasten voor het bedrijfsleven.

### *3.4 Wijziging startersregeling WW*

#### *Huidige regeling*

De startersregeling WW houdt in dat de WW-gerechtigde gedurende 26 weken kan starten als zelfstandig ondernemer. De WW-gerechtigde houdt gedurende deze 26 weken recht op WW-uitkering. 70% van de inkomsten uit het eigen bedrijf (winst) wordt verrekend met de WW-uitkering over die startperiode. Een WW-gerechtigde kan alleen maar deelnemen aan de startersregeling nadat het UWV toestemming heeft gegeven. Het doel van deze regeling is om WW-gerechtigden te stimuleren om als zelfstandige aan de slag te gaan en volledig uit te stromen uit de WW.

#### *Aanleiding tot deregulering*

Uit de evaluatie in 2009 van de startersregeling WW bleek dat de wijze van inkomstenverrekening ingewikkeld werd gevonden door de starters. Een belangrijk knelpunt was dat er voor de starter lange tijd onzekerheid bestaat over het bedrag dat – mogelijk – nog teruggevorderd kan worden. De definitieve aangifte van de winst wordt pas 2 of 3 jaar na afloop van de startperiode door de Belastingdienst vastgesteld. De starter kan dan na die periode alsnog worden geconfronteerd met hoge terugvorderingen.

#### *Voorgestelde regeling*

De voorgestelde wijziging beoogt de knelpunten die WW-gerechtigden ervaren bij de huidige regeling, weg te nemen door de startersregeling te vereenvoudigen. In plaats van verrekening van inkomsten achteraf, wordt de WW-uitkering gedurende de startperiode met een vast percentage gekort. Het kortingspercentage is vastgesteld op 29% van de uitkering. Starters behouden tijdens de startperiode recht op hun WW-uitkering, maar hun WW-uitkering wordt met 29% verlaagd. Dit percentage is voor iedereen gelijk en is onafhankelijk van de inkomsten uit het eigen bedrijf of de als zelfstandige gewerkte uren. De starter heeft voordat hij deelneemt aan de regeling goed inzicht in zijn financiële situatie. Ook bij deze vereenvoudigde regeling geldt dat een WW-gerechtigde pas kan deelnemen aan de startersregeling nadat het UWV toestemming heeft gegeven.

Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de uitkering met een lager bedrag wordt verminderd als na een bepaalde periode blijkt dat het gebruik van de startersregeling is afgenomen.

#### *Gevolgen voor de uitkeringen*

Het kortingspercentage is voor iedere starter gelijk, maar de gevolgen van deze forfaitaire regeling kunnen verschillen per starter. Voor de WW-gerechtigde die in de startperiode weinig inkomen uit het eigen bedrijf heeft, zal het totale inkomen (WW + winst) relatief laag zijn. Terwijl WW-gerechtigden die (verwachten) veel inkomen uit het eigen bedrijf (te) verwerven, voordeel hebben bij deze forfaitaire regeling.

#### *Uitvoeringskosten*

Met dit voorstel kan circa € 1 miljoen op de uitvoeringskosten worden bespaard, doordat minder inkomstenverrekeningen behoeven plaats te vinden.

### *Uitkeringslasten*

De regeling wordt budgettair neutraal vormgegeven en heeft daarom geen effect op de uitkeringslasten. Het percentage van 29% is gebaseerd op het gebruik van de regeling over de afgelopen jaren.

### *Administratieve lasten voor burgers en bedrijven*

Betrokkenen hoeven geen informatie meer door te geven aan het UWV over hun inkomsten als zelfstandige.

## *3.5. Calamiteitenregeling: Wijziging artikel 8 BBA 1945 en artikel 18 WW*

### *Huidige regeling*

Op dit moment bestaan er twee regelingen waarbij ingeval van buitengewone niet economische omstandigheden WW-uitkering kan worden verstrekt tijdens dienstbetrekking. Dit zijn de onwerkbaar weer regeling in de WW en de werktijdverkortingsregeling (WTV) op grond van artikel 8 van het BBA 1945.

### *Aanleiding tot deregulering*

Hoewel beide regelingen zien op het verstrekken van een WW-uitkering in geval van buitengewone niet economische omstandigheden, zijn er aanzienlijke verschillen tussen de regelingen. Deze verschillen zijn niet altijd goed verklaarbaar. Zo kan bijvoorbeeld bij onwerkbaar weer een beroep op de regeling worden gedaan ongeacht de mate waarin een bedrijf wordt geraakt door buitengewone weersomstandigheden, terwijl voor een beroep op de WTV regeling er sprake moet zijn van het gedurende ten minste 2 kalenderweken niet kunnen benutten van ten minste 20% van de arbeidscapaciteit per week. Een ander verschil is dat bij een beroep op de onwerkbaar weerregeling een werknemer niet hoeft te voldoen aan de referte-eisen voor het recht op uitkering, de duur van de uitkering wordt bepaald door de duur van de omstandigheden en het recht geen gevolgen heeft voor een eventueel later recht op uitkering. Bij een beroep op de WTV regeling moet een werknemer wel voldoen aan de referte-eisen voor het recht op uitkering, wordt de duur van de uitkering bepaald door de regels die daarvoor op grond van de WW gelden en kan het recht wel gevolgen hebben voor een eventueel later recht op uitkering. Een volgend verschil is dat voor werktijdverkorting op grond van de WTV regeling een vergunning is vereist van het ministerie van SZW, terwijl voor een beroep op de onwerkbaar weer regeling geen vergunning is vereist.

De regering is tot de conclusie gekomen dat deze verschillen ongewenst zijn. Het verdient voorkeur te komen tot een zoveel mogelijk uniforme regeling die van toepassing is bij calamiteiten, waarbij de niet te rechtvaardigen verschillen tussen de onwerkbaar weer regeling in de WW en de WTV ongedaan worden gemaakt en waarbij de uitvoering van de regeling zoveel mogelijk in één hand ligt (te weten, het UWV). De wijzigingen van artikel 8 BBA 1945 (betreffende het verbod op werktijdverkorting, waarvan vrijstelling kan worden verleend) en artikel 18 WW, bieden hiervoor de basis. Deze calamiteitenregeling zal worden vormgegeven in een ministeriële regeling gebaseerd op de hiervoor genoemde artikelen, zodat zij snel kan worden aangepast als omstandigheden daartoe aanleiding geven.

### *Voorgestelde regeling*

De calamiteitenregeling zal er als volgt uit zien.

1. In artikel 18 WW wordt geregeld dat de werknemer die tijdelijk niet of minder kan werken recht op uitkering heeft als de werkgever met toepassing van artikel 8 BBA 1945 bevoegd is de werktijd te verkorten.

2. Op grond van artikel 8 BBA 1945 zal worden geregeld dat in geval van winterse omstandigheden (vorst of sneeuwval) een werkgever de werktijd kan verkorten als ten minste 20% van de arbeidscapaciteit per week niet kan worden benut na een periode van vier weken waarin dat het geval is geweest. Voor de vaststelling van de periode van vier weken, worden weken waarin ten minste 20% van de arbeidscapaciteit niet kan worden benut in de maanden november van enig kalenderjaar tot en met maart van het daaropvolgende kalenderjaar samengeteld. De regering meent dat het niet kunnen werken als gevolg van winterse omstandigheden tot het normale ondernemersrisico behoort. Dat is alleen niet het geval bij langdurige perioden van vorst of sneeuwval waardoor in substantiële mate (ten minste 20%) geen gebruik kan worden gemaakt van de beschikbare arbeidscapaciteit.
3. In andere gevallen van het niet kunnen benutten van de beschikbare arbeidscapaciteit als gevolg van niet economische omstandigheden zal gelden dat een werkgever bevoegd is de werktijd te verkorten als ten minste 20% van de arbeidscapaciteit per week niet kan worden benut, na een periode van 2 weken waarin dat het geval is geweest, mits die omstandigheden naar het oordeel van de minister van SZW niet tot het normale ondernemersrisico kunnen worden gerekend. Het gaat hier om plaatselijke, regionale of andere calamiteiten waarvan de effecten zich niet beperken tot een enkele onderneming. Voorbeelden hiervan uit het verleden zijn: het ontruimen van de Betuwe wegens hoog water, de vuurwerkram্প in Enschede, de aanslagen in de VS in 2001, en de MKZ-crisis. Meer recente voorbeelden zijn de ramp met de kerncentrale in Japan en de stremming in de Rijn. Van belang hierbij is dat er een directe relatie bestaat tussen de aangevoerde oorzaak en de werkvermindering. Als een bepaalde omstandigheid pas op langere termijn tot werkvermindering leidt en/of slechts indirect gevolgen heeft dan kan geen beroep op de regeling worden gedaan. Als voorbeeld wordt genoemd, de aanslagen in de VS die naast directe gevolgen voor de luchtvaart en reisbranche ook meer indirecte gevolgen heeft gehad voor de economie in algemene zin. Hiermee komt de mogelijkheid om gebruik te maken van de regeling in geval van bijvoorbeeld brand of blikseminslag bij een bedrijf te vervallen. In dergelijke situaties kan de loonschade die wordt geleden als gevolg van leegloop worden gedekt door een bedrijfsschadeverzekering. Het sluiten van dergelijke verzekeringen is niet ongebruikelijk. De regering acht het dan ook niet langer wenselijk dat in dergelijke situaties gebruik kan worden gemaakt van de calamiteitenregeling.
4. In beide gevallen geldt dat als aan de voorwaarden wordt voldaan, de werkgever bevoegd is de werktijd te verkorten met het aantal uren dat een werknemer als gevolg van die omstandigheden de arbeid niet kan verrichten, gedurende een periode van zes weken. Deze periode kan 3 maal worden verlengd. De werkgever zal niet bevoegd zijn de werktijd te verkorten als het niet kunnen benutten van de arbeidscapaciteit naar verwachting langer zal duren dan 26 weken. Dat is thans op grond van de WTV regeling ook het geval. Voorkomen moet worden dat een werknemer in de regeling terecht komt als het uitzicht op herstel van de bedrijvigheid ontbreekt. In dat geval ligt ontslag van de werknemer meer voor de hand zodat hij zich kan richten op het verkrijgen van werk bij een andere werkgever.
5. Wat betreft het recht op WW zal voor deze calamiteitenregeling in de eerste plaats worden geregeld dat het recht op WW-uitkering telkens voor perioden van zes weken wordt verleend. Op die manier kan UWV tussentijds controleren of aan de voorwaarden voor vrijstelling van het verbod op werktijdverkorting wordt voldaan. Verder zal worden

geregeld, net als thans geldt bij de onwerkbaar weer regeling in de WW, dat de werknemer voor het verkrijgen van dat recht niet hoeft te voldoen aan de daarvoor gestelde referentie-eisen, dat het recht niet van invloed is op een later (regulier) recht op WW en de werknemer is vrijgesteld van de sollicitatieverplichting.

6. Ten slotte zal er in worden voorzien dat bij geconstateerde fraude de bevoegdheid tot werktijdverkorting met terugwerkende kracht vervalt – waardoor de werkgever alle betaalde WW-uitkeringen moet terugbetalen, naast de sanctie die kan worden opgelegd wegens het niet nakomen van de informatieverplichting.
7. Omdat het niet praktisch zou zijn dit voorstel in te voeren tijdens het winterseizoen is voorzien in invoering op 1 juli 2013.

#### *Gevolgen voor werkgevers en werknemers*

Zoals hiervoor aangegeven meent de regering dat het niet kunnen werken als gevolg van winterse omstandigheden een normaal en voorspelbaar ondernemersrisico is. Dat is alleen niet het geval bij langdurige perioden van vorst of sneeuwval waardoor in substantiële mate (ten minste 20%) geen gebruik kan worden gemaakt van de beschikbare arbeidscapaciteit. Werkgevers in sectoren die nu gebruik maken van WW in verband met winterse omstandigheden, zullen de eerste vier weken winters weer dus voor eigen rekening moeten nemen. Zij zijn niet bevoegd de werktijd te verkorten. Werknemers, wiens salaris wordt doorbetaald als er vanwege het weer niet wordt gewerkt, ondervinden dan ook geen nadelige gevolgen.

#### *Uitvoeringskosten*

De regering verwacht dat als gevolg van de invoering van één uniforme regeling die van toepassing is bij calamiteiten, de uitvoeringskosten bij het UWV zullen dalen. In gemiddelde winters zal het beroep op WW in verband met winterse omstandigheden beperkt zijn. De samenvoeging van de WTV en de onwerkbaar weerregeling levert dan ook een besparing op in de uitvoeringskosten van het UWV van € 1,5 miljoen.

#### *Uitkeringslasten*

De regeling met betrekking tot winterse omstandigheden kent een eigenrisicoperiode van vier weken, gebaseerd op het gemiddeld aantal dagen onwerkbaar weer in een jaar. In een normale winter is er daarom geen aanspraak. Dit betekent een besparing van circa € 10 miljoen.

#### *Administratieve lasten voor het bedrijfsleven*

De administratieve lasten zullen naar verwachting ongeveer gelijk blijven.

## **4. Financiële gevolgen en regeldruk**

#### *Uitvoeringskosten*

Dit voorstel van wet bevat voorstellen die leiden tot vereenvoudiging van de uitvoering van wet- en regelgeving. De vereenvoudiging zit onder meer in minder aanvragen, minder uitvraag van gegevens en meer geautomatiseerde verwerking van uitkeringstrajecten. De vereenvoudigingvoorstellen hebben gevolgen voor de uitvoeringskosten. Er zal een structurele besparing van € 48,4 miljoen mee worden bereikt. In onderstaande tabel is deze besparing meerjarig in beeld gebracht.

**Tabel 1. Besparing uitvoeringskosten wetsvoorstel.**

Maatregel	2013	2014	2015	2016
<i>Uitvoeringskosten</i>	12,5	31,1	48,4	48,4

*Uitkeringslasten*

De voorgestelde maatregelen raken ook de uitkeringslasten. De inschatting is dat per saldo de in deze wet opgenomen vereenvoudigingen leiden tot een structurele besparing van € 23 miljoen op de uitkeringslasten. Ten opzichte van de totale WW-lasten (ongeveer € 5 miljard) is deze besparing uiterst klein. In onderstaande tabel is de besparing meerjarig en per voorstel in beeld gebracht.

**Tabel 2. Gevolgen voor uitkeringslasten (x € 1 miljoen)**

	2013	2014	2015	2016	structureel
Uitkeringsvaststelling					
dagloonberekening WW	0	0	0	0	0
dagloonberekening ZW	0	0	0	0	0
arbeidsverledeneis	0	0	0	0	-4
<b>Totaal uitkeringsvaststelling</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-4</b>
Wijziging startersregeling	0	0	0	0	0
aanpassing regeling fictieve opzegtermijn	-6	-6	-6	-6	-6
Doelgroep inkomstenverrekening/langdurig werkloos	-3	-3	-3	-3	-3
Nieuwe calamiteitenregeling	-10	-10	-10	-10	-10
<b>Totaal</b>	<b>-19</b>	<b>-19</b>	<b>-19</b>	<b>-19</b>	<b>-23</b>

*Administratieve lasten*

Als gevolg van de nieuwe methode van uitkeringsvaststelling dalen de administratieve lasten voor bedrijven en burgers. Bedrijven hoeven minder gegevens apart aan het UWV te verstrekken. Zij hoeven onder andere niet meer het aantal SV-dagen op te geven. Ook hoeven zij geen gegevens over het laatste aangiftetijdvak meer aan het UWV te verstrekken. Over de verloonde arbeidsuren hoeft de werknemer minder gegevens te verstrekken dan het geval was bij gewerkte uren omdat het UWV vaker gebruik kan maken van de gegevens uit de polisadministratie. De daling van de administratieve lasten voor bedrijven is circa € 8 miljoen als gevolg van de nieuwe regelgeving. De daling van de administratieve lasten voor WW-en ZW-aanvragers is circa 7 minuten per aanvraag. Naast deze besparing moeten bedrijven en burgers kennis nemen van de nieuwe regelgeving. Deze kosten zijn eenmalig. De eenmalige kosten van kennisname voor bedrijven zijn in totaal circa € 4 mln. Voor burgers betreft het circa 10 minuten per burger.

De aanpassing van de inkomstenverrekening heeft geen gevolgen voor de administratieve lasten.

Als gevolg van de aanpassing van de fictieve opzegtermijn zullen de administratieve lasten voor bedrijven die betrekking hebben op ontslagprocedures naar verwachting beperkt dalen vanwege vermindering van het aantal pro forma ontslagprocedures. Dit bespaart ongeveer € 2 miljoen op de administratieve lasten van bedrijven.

De gewijzigde startersregeling WW betekent dat betrokkenen geen informatie meer hoeven door te geven aan het UWV over hun inkomsten als zelfstandige. In de voorgestelde regeling hoeven starters niet meer aan te geven hoeveel ze denken te gaan verdienen. Ook vindt er geen standaard verrekening achteraf meer plaats. Hierover hebben de starters dus ook geen contact meer met het UWV. Dit zorgt voor minder adminis-



tratieve lasten. De administratieve lasten voor starters dalen met ongeveer 14 minuten per starter. Hiernaast ondervinden de starters wel een eenmalige regeldruk omdat ze kennis moeten nemen van de nieuwe regeling. Deze kennisname kost per starter circa 10 minuten. De administratieve lasten van de nieuwe calamiteitenregeling zullen naar verwachting ongeveer gelijk zijn aan de huidige situatie.

#### *Inhoudelijke nalevingskosten, interbestuurlijke lasten en effecten op professionals*

Aan het voorstel zijn geen verplichte inhoudelijke nalevingskosten verbonden. Bij de calamiteitenregeling kunnen bedrijven zich herverzekeren, maar dat is geen verplichting. Hiernaast kent het wetsvoorstel ook geen interbestuurlijke lasten en effecten op professionals.

## **5. Ontvangen commentaren<sup>1</sup>**

### *Uitvoeringstoetsen en toezichtbaarheidstoets*

Het wetsvoorstel is voor advies voorgelegd aan het UWV, de belastingdienst, de Inspectie Werk en Inkomen (IWI) en de Stichting van de Arbeid.

Het UWV acht het wetsvoorstel uitvoerbaar en handhaafbaar. Het acht de beoogde invoeringsdatum van 1 januari 2013 haalbaar. De bepalingen met betrekking tot de dagloonberekening kunnen echter pas op een nader te bepalen datum in de eerste helft van 2013 in werking treden. Het UWV maakt voorts een voorbehoud dat eventuele ingrijpende wijzigingen gevolgen kunnen hebben voor het implementatietraject dat begin 2012 is gestart.

Ten aanzien van de rechtmatigheid van de vastgestelde uitkeringen benadrukt het UWV dat de bestaande eisen onverkort gehandhaafd zullen blijven. Het UWV verwacht met het nieuwe systeem tenminste de huidige rechtmatigheidsscore te kunnen handhaven. Doordat meer gegevens uit de polisadministratie gegenereerd worden hoeven er minder gegevens bij de aanvrager te worden opgevraagd. Dit maakt het volgens het UWV mogelijk om meer capaciteit vrij te maken voor controles op de plausibiliteit van beschikbare gegevens en voor het achterhalen van juiste gegevens.

Voor de calamiteitenregeling doet het UWV de suggestie om als ingangsdatum 1 juli 2013 te kiezen zodat de wijziging niet in het winterseizoen plaatsvindt. Deze suggestie neemt de regering over. Het UWV heeft tenslotte een aantal wetstechnische opmerkingen gemaakt die zijn verwerkt.

De belastingdienst werpt de vraag op of het gebruik door het UWV van de rubriek «verloonde uren» in het door werkgevers in te vullen loonaangiftebericht zou moeten leiden tot aanpassing van deze rubriek. Het wetsvoorstel geeft geen aanleiding om de rubriek aan te passen. Ook geeft de belastingdienst aan dat de voorgestelde aanpassing van de dagloonregels er toe kan leiden dat rubrieken vervallen of toelichtingen moeten worden gewijzigd. Ook kunnen de nieuwe dagloonregels leiden tot een afname van het aantal correcties vanwege foutieve invulling door werkgevers. Om dat te kunnen bepalen zal de belastingdienst de concepttekst van het aangepaste dagloonbesluit nader onderzoeken.

De IWI heeft geen opmerkingen over de toezichtbaarheid. De wetstechnische opmerkingen van de IWI zijn verwerkt in het wetsvoorstel.

---

<sup>1</sup> De ontvangen adviezen van het UWV en de belastingdienst zijn ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

De Stichting van de Arbeid (Stichting) heeft bij brief van 15 december 2011 geadviseerd over het wetsvoorstel. Zij kan zich vinden in het doel van het wetsvoorstel maar is van mening dat onder de noemer van vereenvoudiging ook voorstellen worden gedaan die niet onder die noemer thuishoren. De regering wijst er in reactie op dat alle voorstellen leiden tot besparingen in de uitvoeringskosten als gevolg van een eenvoudiger werkproces. Hieronder wordt geconcentreerd op de opmerkingen die door zowel werkgevers als werknemers worden gesteund. Tegen de WW-vestiging op basis van verloonde uren bestaat geen bezwaar mits hieronder wordt verstaan *verloonde uren waar iemand recht op heeft*. De regering kan bevestigen dat dit inderdaad de strekking is van het wetsvoorstel.

Ten aanzien van de nieuwe dagloonregels stelt de Stichting dat vaststelling van het dagloon op basis van het laatste dienstverband gevoelig kan zijn voor samenspanning tussen werkgever en werknemer, waarbij gedurende een loontijdvak tegen een hoger loon gewerkt wordt voor een derde partij.

Hierover merkt de regering het volgende op. De dagloonregels worden in overleg met het UWV nader uitgewerkt. Voorkomen van onjuist gebruik is een belangrijk aandachtspunt. Hiervoor wordt door het UWV een monitor ingericht waaruit kan blijken of er oneigenlijk gebruik gemaakt wordt. Bezien wordt of een geautomatiseerde herkenning mogelijk is van onrealistische of twijfelachtige dienstverbanden of loonopgaven. Verder moet in de «nieuwe» functie ook daadwerkelijk arbeid verricht worden. Als daaraan niet voldaan wordt, is er geen sprake van een dienstbetrekking. In het kader van de loonaangifte gelden voorts instructies voor werkgevers wanneer zij een nieuwe dienstbetrekking dienen aan te melden en wanneer niet. Daarin is bijvoorbeeld vastgelegd dat een verandering van functie of arbeidsvoorwaarden geen reden is om in het kader van de loonaangifte een nieuwe dienstbetrekking aan te melden. Werkgevers worden hierover door de belastingdienst geïnstrueerd en er wordt op gecontroleerd. De aanvrager van een uitkering moet bij de aanvraag de nieuwe dienstbetrekking en het daarbij aangegeven loon valideren. De aanvrager is verplicht om de gestelde vragen naar waarheid te beantwoorden.

De Stichting gaat er ook vanuit dat de aanpassing van de dagloonregels geen gevolgen heeft voor de dagloongaranties. Ook de dagloongaranties worden nog nader uitgewerkt. De regering vindt echter niet dat dagloongaranties zover dienen te gaan dat personen altijd kunnen terugvallen op het oude dagloon indien zij een functie aanvaarden tegen een lager loon dan de vorige functie. Dat men werkloosheid voorkomt door arbeid te aanvaarden, ook indien het loon lager is dan het voorgaande loon, is een algemeen uitgangspunt in de WW en mag van iedere werkzoekende gevraagd worden.

Ten aanzien van de inkomstenverrekening stelt de Stichting dat de aanvullende eis dat men 13 weken aaneengesloten volledig werkloos moet zijn geweest zou kunnen leiden tot minder werkhervattingen, omdat werklozen vrezen dat zij door het aannemen van tijdelijk werk later niet meer voor een inkomstenverrekening in aanmerking zullen komen. De regering schat in dat dit gedragseffect van geringe omvang zal zijn. Het weegt naar haar mening niet op tegen de wens om de regeling terug te brengen naar de oorspronkelijke doelgroep, namelijk langdurig werklozen.

Ten aanzien van de startersregeling vreest de Stichting dat deze niet voldoende zal stimuleren omdat startende zelfstandigen in de eerste periode van hun bedrijf weinig inkomen zullen genereren. De regering wijst er in dit verband op dat het wetsvoorstel de mogelijkheid openhoudt om de uitkering, binnen de grenzen van budgettaire neutraliteit, met een lager bedrag te verminderen indien in de praktijk blijkt dat het gestelde percentage te hoog is.

De calamiteitenregeling wordt niet afgewezen maar de Stichting vindt de periode van zes weken (zoals opgenomen in het aan de Stichting voorgelegde concept) alvorens een beroep op de regeling kan worden gedaan bij het niet kunnen werken als gevolg van winterse omstandigheden te lang en pleit voor een periode van 2 weken. Ook wil men ruimte houden om bij CAO afwijkende afspraken te maken. De regering is van mening dat winterse omstandigheden in een land als Nederland gebruikelijk zijn en dat werkgevers er rekening mee kunnen houden en zich erop kunnen voorbereiden dat die omstandigheden zich voor zullen doen. Pas als die omstandigheden van langere duur zijn ligt het in de rede beroep op een publieke regeling mogelijk te maken omdat dan niet langer gesproken kan worden van normale omstandigheden. Mede naar aanleiding van het verzoek van de Stichting zal deze periode worden gesteld op vier weken gedurende welke ten minste 20% van de arbeidscapaciteit als gevolg van winterse omstandigheden niet kan worden benut. Met die periode van vier weken wordt aangesloten bij de periode die thans geldt op grond van de bouw-CAO alvorens een beroep kan worden gedaan op artikel 18 WW, te weten 22 vorstdagen. Verder is de regering van mening dat het niet in de rede ligt om ruimte te bieden om hier bij CAO van af te kunnen wijken. Dat zou er bijvoorbeeld toe kunnen leiden dat voor iedere dag dat er sprake is van winterse omstandigheden uitkering moet worden verstrekt. Ook zouden er verschillen kunnen ontstaan wanneer wel en geen beroep op de regeling kan worden gedaan. Beide effecten acht de regering ongewenst. Ook wordt gewezen op het feit dat de regeling gefinancierd wordt uit de sectorfondsen waar door alle werkgevers in een bepaalde sector aan wordt bijgedragen. Het kan niet zo zijn dat werkgevers die hun werkzaamheden zo inrichten dat zij geen of beperkt last hebben van winterse omstandigheden moeten gaan meetalen aan uitkeringen die verstrekt worden aan werkgevers die dat niet doen en om die reden bij cao afwijkende afspraken (willen) maken.

## **B. Artikelsgewijze toelichting**

*Artikel I, onderdelen A, B, C onder 4 en 6, D, F, onder 4, I onder 1, 2, 3 en 6 en J, artikel III, onderdelen A en B en artikel VIII, onderdelen A en B*

De wijziging van de in deze onderdelen genoemde artikelen is een uitwerking van het voorstel om bij de beoordeling van het recht op een WW-uitkering of een Wet WIA-uitkering uit te gaan van uren waarover loon is ontvangen in plaats van uren waarin is gewerkt. Daarom is voorgesteld om een definitie van «arbeidsuren» op te nemen in artikel 1 van de WW en de Wet WIA. Onder arbeidsuur wordt verstaan een uur waarover de werknemer loon heeft ontvangen en een uur waarover de werknemer recht heeft op inkomen uit arbeid. Tevens is voorgesteld om bij ministeriële regeling te bepalen welke uren worden gelijkgesteld met een «arbeidsuur». Het kan immers voorkomen dat een werknemer geen recht heeft op loon maar waarbij het toch onwenselijk is dat arbeidsurenverlies intreedt omdat de werknemer uit een andere bron inkomsten ontvangt die dienen ter compensatie van loon, zoals bijvoorbeeld bij de WTV. Ook is het wenselijk om bij ministeriële regeling te bepalen in welke situaties arbeidsuren, die onder de definitie vallen zoals omschreven in het voorgestelde artikel 1, onderdeel o, onder 1° en 2° van de WW, buiten

aanmerking moeten blijven. Gedacht kan worden aan specifieke situaties waarin een werknemer nog recht heeft op loon maar dit loon niet tot uitbetaling komt omdat de werkgever het niet kan voldoen als gevolg van betalingsonmacht. Hiermee wordt aangesloten bij het huidige beleid. Er bestaat immers een ministeriële regeling waarin niet-gewerkte uren worden gelijkgesteld met gewerkte uren. Deze regeling zal moeten worden aangepast aan de hier voorgestelde wijzigingen. Dit brengt met zich mee dat een aantal bepalingen dat in de huidige regelgeving is opgenomen in diverse leden van artikel 16 WW (onderdeel C) kan komen te vervallen. Deze bepalingen zullen worden opgenomen in de hierboven genoemde ministeriële regeling. Er is geen inhoudelijke wijziging beoogd ten opzichte van de huidige regelgeving behalve met betrekking tot aanpassing van de fictieve opzegtermijn. Zie toelichting onder artikel I, onderdeel C, onder 3.

Deze wijziging brengt tevens met zich mee dat de voorwaarde in artikel 16, eerste lid, onderdeel a, van de WW dat er sprake moet zijn van «het recht op onverminderde loondoorbetaling» kan komen te vervallen. Om die reden is artikel 16, eerste lid, onderdeel a, van de WW gewijzigd.

In artikel 14 van de WW is een definitie opgenomen voor het begrip «loon», te weten SV-loon op grond van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). In de voorgestelde definitie gaat het om een uur waarover de werknemer loon heeft ontvangen. Dit betreft SV-loon op grond van de Wfsv met uitzondering van een aantal elementen zoals bijvoorbeeld de uitkeringen op grond van de werknemersverzekering. Om die reden is voorgesteld om een definitie op te nemen van inkomen uit arbeid.

De voorgestelde werkwijze leidt ertoe dat in plaats van gewerkte uren, verloonde arbeidsuren uitgangspunt vormen voor het vaststellen van het recht en de duur van de WW- dan wel Wet WIA-uitkering. Dit brengt echter geen wijzigingen met zich mee voor de WW- en WIA-uitkeringsgerechtigden omdat de referentieperiode uitgangspunt is van de beoordeling van het recht.

In de voorgestelde wijzigingen wordt in enkele artikelleden gesproken over «arbeidsuur heeft gewerkt». Zie bijvoorbeeld artikel I, onderdeel D. Zoals hiervoor aangegeven wordt in artikel 1 van de WW «arbeidsuur» gedefinieerd. Op grond van een ministeriële regeling wordt met arbeidsuur gelijkgesteld een uur waarover de werknemer inkomen uit arbeid heeft ontvangen. Niet in alle situaties zal er sprake van zijn dat de werknemer in dat uur feitelijk gewerkt heeft. Bijvoorbeeld in de situatie van (onbetaald) verlof, vakantie, etc. Vanwege een heldere formulering is in dit voorstel gekozen om toch in alle gevallen te spreken over «arbeidsuren hebben gewerkt».

Zie voor een meer inhoudelijke toelichting en de achtergrond paragraaf 3.1.1 van het algemene deel van deze memorie van toelichting.

#### *Artikel I, onderdeel C, onder 3 en 5*

Artikel 16, derde en vierde lid, WW komen te vervallen vanwege het voorstel om een definitie van «arbeidsuren» op te nemen in artikel 1 van de WW. Daarmee komt de zinsnede «alsmede het recht op onverminderde doorbetaling van zijn loon» in artikel 16, eerste lid, WW te vervallen. Aangezien het derde en vierde lid invulling geven aan deze zinsnede kunnen deze leden vervallen. Zie voor een meer inhoudelijke toelichting en de achtergrond paragraaf 3.1.1 en 3.2 van het algemene deel van deze memorie van toelichting.

*Artikel I, onderdelen C, onder 1 en 2, E en F en artikel III, onderdeel D*

Met de wijziging van weken naar kalenderweken in artikel 17 WW en artikel 58, eerste lid, Wet WIA wordt het voorstel uitgewerkt om bij de wekeneis niet langer uit te gaan van weken maar van kalenderweken. Het voordeel hiervan is dat het UWV alleen de gegevens per week nodig heeft in plaats van per dag en het UWV zodoende niet meer met gebroken weken hoeft te werken. Zie voor een meer inhoudelijke toelichting paragraaf 3.1.3 van het algemene deel van deze memorie van toelichting.

*Artikel I, onderdelen G, H, K, L, N en Q en artikel V*

Met deze wijzigingen wordt het voorstel uitgewerkt om de onwerkbaar weerregeling in de WW en de WTV-regeling in het BBA 1945 te uniformeren tot één regeling.

Het thans geldende artikel 8, eerste lid, van het BBA 1945 bepaalt dat het de werkgever is verboden om de werktijd van de werknemer op minder dan 48 uur per week te stellen en gesteld te houden. De urennorm die in het artikellid is opgenomen is in overeenstemming met de destijds geldende normale arbeidstijd per week. Inmiddels kent de arbeidstijd per week een grote variatie als uitvloeisel van maatschappelijke ontwikkelingen. Zo heeft het werken in deeltijd een vlucht genomen en is de 36- of 38-urige voltijds werkweek niet bijzonder. In het kader van dit wetsvoorstel wordt dit artikellid dan ook aangepast aan de maatschappelijke realiteit (artikel V, onderdeel A). Het voorstel behelst een verbod voor de werkgever om de werktijd van de werknemer op minder uren per week te stellen of gesteld te houden dan voor of door die werknemer is overeengekomen. De «door de werknemer overeengekomen werktijd» verwijst naar de individuele arbeidsovereenkomst. Hiermee is het verbod «geïndividualiseerd». Dat geldt dan niet alleen voor bijvoorbeeld afspraken met betrekking tot het in deeltijd werken, zoals bijvoorbeeld een 24- of 32-urige werkweek. Het geldt ook voor bijvoorbeeld de zogenoemde «min-max-contracten». Als daarin een ondergrens is afgesproken van bijvoorbeeld 12 uur per week, dan is een eenzijdige bekorting van de werktijd door een werkgever naar bijvoorbeeld 10 uur per week in strijd met het verbod. De «voor de werknemer overeengekomen werktijd» geeft aan dat er andere overeenkomsten zijn die van invloed zijn op de werktijd van de werknemer. Dan gaat het vooral om de collectieve arbeidsovereenkomst.

De thans in het tweede lid van artikel 8 van het BBA 1945 voorkomende uitzonderingen op het verbod van werktijdverkorting zijn gedateerd en kunnen vervallen. Een voorbeeld daarvan is de verwijzing naar een door de Minister van SZW goedgekeurde wachtgeldregeling waarvan in artikel 10 van het BBA 1945 sprake is. Deze bepaling is in feite al overbodig geworden met het in werking treden van de WW. Daarmee kan ook artikel 10 van het BBA 1945 vervallen (zie artikel V, onderdeel B).

In het thans geldende derde lid van artikel 8 van het BBA 1945 is voorzien in een ontheffingsmogelijkheid. Als gevolg van de afstemming van de regeling van het verbod van werktijdverkorting in artikel 8 van het BBA 1945 en de uitkering op grond van artikel 18 van de WW wordt de ontheffingsmogelijkheid vervangen door een vrijstellingsmogelijkheid (artikel V, onderdeel A). Dat betekent dat niet meer voor individuele gevallen een ontheffing van het verbod kan worden gevraagd. De werkgever die aan de criteria van de vrijstelling voldoet, kan daarvan gebruik maken zonder dat hij een ontheffingsverzoek hoeft te doen. Met onderdelen H en K, onder 1, worden artikel 19, eerste lid, WW respectievelijk artikel 22, tweede lid, WW aangepast aan dit voorstel.

Tevens wordt voorgesteld artikel 22, vierde lid, WW aan te passen in die zin dat de betaaltermijn van 6 weken wordt verlengd naar 14 weken (onderdeel K, onder 2). De reden hiervoor is dat bij aanvragen om uitkering als hier aan de orde het minder voorspelbaar is om welke aantallen het zal gaan. Die onvoorspelbaarheid rechtvaardigt een langere betalingstermijn, zodat bij een plotselinge toename van aanvragen nog steeds aan de wettelijke betalingstermijn kan worden voldaan. Mocht het zo zijn dat door de langere betalingstermijn problemen ontstaan (voor werkgever of werknemer) dan kan het UWV besluiten tot het verstrekken van een voorschot op de uitkering.

In artikel I, onderdeel G, wordt artikel 18 WW aangepast. Voor een toelichting op het eerste en het tweede lid van het aangepaste artikel wordt verwezen naar paragraaf 3.5 van het algemene deel van deze memorie van toelichting. In artikel I, onderdeel L, (artikel 25, tweede lid van de WW) wordt geregeld dat als de uitkering, bedoeld in artikel 18, via de werkgever wordt betaald (wat in de regel het geval zal zijn) deze laatste dan ook verantwoordelijkheid draagt jegens het UWV en aanspreekbaar is als het gaat om de nakoming van informatieverplichtingen betreffende de uitkering.

In verband hiermee wordt met de voorgestelde wijziging van artikel 27a WW (artikel I, onderdeel N) geregeld, dat in het geval van een uitkering als bedoeld in artikel 18 een bestuurlijke boete kan worden opgelegd aan de werkgever bij het niet nakomen van de hiervoor genoemde verplichtingen.

Tevens wordt in het verlengde van deze wijzigingen in artikel I, onderdeel Q, een wijziging van artikel 36 WW voorgesteld die ertoe strekt dat een onverschuldigd betaalde uitkering kan worden teruggevorderd bij de werkgever. Als een uitkering wordt teruggevorderd bij de werkgever kan deze het teruggevorderde bedrag niet verhalen op de werknemer. Als dat wel mogelijk zou zijn, wordt het beoogde doel – de werkgever verantwoordelijk maken voor de op grond van artikel 18 verstrekte uitkering – niet bereikt. Bij niet naleving van verplichtingen of het er niet op toezien dat verplichtingen door de werknemer worden nageleefd, zouden de consequenties hiervan als het gaat om terugvordering van WW uitkering immers kunnen worden afgewenteld op werknemers.

Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar paragraaf 3.5 van het algemeen deel van deze memorie van toelichting.

#### *Artikel I, onderdeel I, onder 4, 5 en 7*

Met de voorgestelde wijziging in onderdeel I, onder 4, wordt invulling gegeven aan het voornemen om de inkomstenverrekening beter te richten op personen die voor werkhervatting zijn aangewezen op lager betaalde arbeid. Dit wordt bereikt door artikel 20, zesde lid, zodanig aan te passen dat op het moment dat de langdurig werkloze wederom arbeid gaat verrichten er gedurende 13 aaneengesloten kalenderweken sprake is geweest van volledige werkloosheid. Hiermee wordt voorkomen dat uitkeringsgerechtigden die een minder grote afstand van de arbeidsmarkt hebben (zij hebben bijvoorbeeld recentelijk (korter dan 13 weken voorafgaand aan nieuwe volledige werkloosheid) maximaal 4 weken gewerkt) ook in aanmerking komen voor de inkomstenverrekening. De inkomstenverrekening heeft voor deze laatste groep geen positief effect omdat gebleken is dat zij over het algemeen door regelmatig te werken hun oude inkomstenniveau op peil weten te houden.

Met de voorgestelde wijziging in onderdeel I, onder 5, wordt geregeld dat indien naast een lopende WW-uitkering waarop inkomstenverrekening wordt toegepast een volgend recht op WW-uitkering ontstaat, ook op dat nieuwe recht op WW-uitkering inkomstenverrekening wordt toegepast.

Met het voorgestelde nieuwe dertiende lid van artikel 20 WW (onderdeel I, onder 7) wordt geregeld dat voor de langdurig werkloze waarbij eenmaal inkomstenverrekening heeft plaatsgevonden, zoals bedoeld in het voorgesteld zesde lid, onderdeel b, van artikel 20 WW, niet opnieuw de eis geldt dat er 13 aaneengesloten kalenderweken sprake moet zijn geweest van volledige werkloosheid. Hiermee wordt voorkomen dat afwisselend inkomstenverrekening dan wel urenverrekening plaatsvindt.

Zie voor een nadere toelichting ook paragraaf 3.3 van het algemene deel van deze memorie van toelichting.

#### *Artikel I, onderdelen M, O, P, U, V, W en artikel VI*

De voorgestelde wijzigingen betreffen een aanpassing van de startersregeling.

Met onderdeel U wordt bewerkstelligd dat de inkomstenverrekening voor werklozen die op grond van artikel 77a WW met toestemming van het UWV gebruik maken van de mogelijkheid om tijdelijk werkzaamheden als zelfstandigen te verrichten, vervalt.

In het voorgestelde artikel 35ab (onderdeel P) wordt geregeld dat de uitkering van de werkloze die met toestemming van het UWV gebruik maakt van de mogelijkheid om werkzaamheden als zelfstandige te verrichten, wordt verminderd met 29%. Bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald dat de uitkering met een lager percentage wordt verminderd. De mogelijkheid om het percentage bij algemene maatregel van bestuur bij te stellen, is opgenomen om de vermindering snel te kunnen aanpassen indien in de praktijk blijkt dat 29% een te hoog percentage is. Het percentage van 29% is gebaseerd op het gebruik van de regeling van afgelopen jaren in combinatie met een budgetneutrale uitwerking van dit voorstel. Als na een bepaalde periode blijkt dat het gebruik van de startersregeling is afgenomen, kan verlaging van het kortingspercentage aan de orde zijn.

Indien een werknemer op grond van artikel 20, zesde lid, onderdeel b, of negende lid, van de Werkloosheidswet werkt met behoud van de werkloosheidsuitkering worden de inkomsten uit arbeid op grond van artikel 35aa, eerste lid, gedeeltelijk verrekend met de uitkering. Het kan zich voordoen dat tegelijkertijd ook de korting op de uitkering op grond van het voorgestelde artikel 35ab, eerste lid, van toepassing is, omdat de werknemer gebruik maakt van de startersregeling. In het voorgestelde tweede lid van artikel 35ab is geregeld dat in dit geval de uitkering eerst verminderd wordt met de inkomsten uit arbeid op grond van artikel 35aa, eerste lid, en dat daarna de forfaitaire korting wordt toegepast.

Onderdeel V regelt dat voor werklozen aan wie op het moment dat de voorgestelde wijzigingen in werking treden al met toestemming werkzaamheden als zelfstandige verrichtten, de huidige situatie van toepassing blijft. De uitkering zal dus niet verminderd worden, maar het inkomen dat ze verwerven met de werkzaamheden als zelfstandige wordt verrekend met de uitkering.

Aangezien de in artikel 135b WW voorgeschreven evaluatie inmiddels heeft plaatsgevonden<sup>1</sup>, kan artikel 135b WW vervallen (artikel I,

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2009/10, 32 123 XV, nr. 5.

onderdeel W).

De voorgestelde wijziging in artikel VI behelst een aanpassing van de Toeslagenwet. Het is niet wenselijk dat de vermindering van de WW-uitkering op grond van het voorgestelde artikel 35ab WW tot gevolg heeft dat de eventuele toeslag die de startende zelfstandige op grond van de Toeslagenwet ontvangt, wordt verhoogd. Daarmee wordt de vermindering immers in bepaalde gevallen weer gedeeltelijk teniet gedaan, terwijl deze vermindering het inkomen dat de werkloze als zelfstandige gaat verdienen, moet compenseren. Daarom wordt in het voorgestelde artikel 5, vijfde lid, van de Toeslagenwet geregeld dat voor de vaststelling van de hoogte van de toeslag de werkloosheidsuitkering in aanmerking wordt genomen alsof de vermindering niet heeft plaatsgevonden. Opgemerkt wordt dat het inkomen dat de betrokkene verwerft in de periode dat hij werkt als zelfstandige, wel verrekend zal worden met de eventueel ontvangen toeslag.

Voor meer inhoudelijk informatie en achtergrond wordt verwezen naar paragraaf 3.4 van het algemene deel van deze memorie van toelichting.

*Artikel I, onderdelen R en S, artikel III, onderdeel C, artikel IV en artikel VIII, onderdeel C*

Met deze voorgestelde wijzigingen wordt uitwerking gegeven aan het voornemen om voor de berekening van de duur van de WW- of Wet WIA-uitkering niet langer uit te gaan van 52 of meer dagen waarover loon is ontvangen maar over 208 of meer arbeidsuren hebben gewerkt. Deze laatste gegevens zijn aanwezig in de polisadministratie waardoor een extra uitvraag bij werkgevers in het vervolg kan worden voorkomen. Zie voor een nadere toelichting paragraaf 3.1.1. en 3.1.2 van het algemene deel van deze memorie van toelichting.

*Artikel I, onderdeel T, artikel II en artikel VII*

Dit betreft een voorgestelde wijziging van de WW en de ZW. Met deze wijzigingen wordt uitvoering gegeven aan het voorstel de referteperiode met een loonaangiftetijdvak (een maand of vier weken) te vervroegen omdat de gegevens uit de loonaangifte dan reeds in de polisadministratie zijn verwerkt en er geen uitvraag bij werkgevers meer nodig is. Daarom wordt in de voorgestelde tekst gesproken over het *tweede* aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin het arbeidsurenverlies of de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.

Tevens wordt met deze wijzigingen mogelijk gemaakt om in het refertejaar slechts uit te gaan van hetgeen de werknemer verdiende in de dienstbetrekking waaruit hij werkloos raakte, dan wel ziek werd. Indien deze dienstbetrekking een kortere periode beslaan dan een jaar, wordt de referteperiode daaraan aangepast. Dit is een verschil met de huidige praktijk waarbij al het in het refertejaar verdiende loon wordt meegeteld, dus ook het loon in andere dienstbetrekkingen waaruit de werknemer niet werkloos of ziek is geworden.

De Wazo verwijst naar de dagloonbepaling in de ZW voor de werknemer die recht heeft op ziekgeld op grond van de no-riskpolis. Hierdoor bevat de referteperiode slechts het laatste aangiftetijdvak in plaats van (maximaal) een jaar. Omdat voor deze werknemers in het dagloonbesluit de referteperiode gelijk getrokken wordt met de overige werknemers, moet de bepaling in de Wazo hieraan technisch worden aangepast. Het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen zal eveneens worden aangepast.



Voor een meer inhoudelijke toelichting wordt verwezen naar paragraaf 3.1.4 van het algemene deel van deze memorie van toelichting.

#### *Artikel VIII*

Indien het bij Koninklijke boodschap van 23 april 2012 ingediende voorstel van wet tot wijziging van de Ziektewet en enige andere wetten om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid van vangnetters te beperken (Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters) tot wet wordt verheven en in werking is getreden, zal het arbeidsverleden in de zin van artikel 29f van de Ziektewet op dezelfde wijze worden vastgesteld als in de WW en de Wet WIA. Dit artikel regelt dat de Ziektewet op dit punt gewijzigd wordt zodra de in dit wetsvoorstel voorgestelde wijziging van de vaststelling van het arbeidsverleden voor de WW en de Wet WIA tot wet wordt verheven en in werking is getreden.

#### *Artikel IX*

Er wordt beoogd om de artikelen met betrekking tot de nieuwe calamiteitenregeling in werking te laten treden met ingang van 1 juli 2013. Dit om te voorkomen dat de wijziging van wet- en regelgeving in de wintermaanden plaats zal vinden.

Om het UWV voldoende voorbereidingstijd te geven, zullen de bepalingen op grond waarvan het dagloon wordt bepaald, op een nader te bepalen tijdstip in de eerste helft van 2013 in werking treden, dit in afwijking van de voorziene inwerkingtreding van het wetsvoorstel per 1 januari 2013.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
H. G. J. Kamp